

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 02/08/2021 si sono incontrati

La Direzione Aziendale di Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. (di seguito Poligrafico) rappresentata da: Alessandro Bernardini, Filippo Cecchitelli, Marta Omiccioli

E

Federmanager Roma, rappresentata dal Presidente Giacomo Gargano e dal Direttore Carlo Imperatore

la RSA Dirigenti, rappresentata da Melania Boni e Enrico Colaiaacovo.

PREMESSO CHE

1. Ai dirigenti viene applicato il CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (Confindustria-Federmanager).
2. Alla data odierna, gli istituti che riguardano i Dirigenti del Poligrafico sono regolati da accordi tra la Direzione Aziendale e i Dirigenti, applicati da regolamenti aziendali e/o da prassi in essere;
3. La Direzione Aziendale ed i Dirigenti ritengono opportuno riassumere in un accordo integrativo tutti i trattamenti economici e normativi goduti dal personale dirigente e concordare ulteriori trattamenti integrativi

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Le Parti concordano che quanto di seguito definito si applica a tutta la categoria dei Dirigenti.

Per quanto non disciplinato si farà riferimento al CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

RETRIBUZIONE VARIABILE: "PIANO DI INCENTIVAZIONE"

Coerentemente con l'esigenza di affermare un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente, l'Azienda adotta per tutti i suoi dirigenti un "Piano di Incentivazione" annuale (MBO) basato sul raggiungimento di obiettivi di team ed individuali, con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi a carattere variabile.

La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti di cui al presente accordo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive, forma oggetto di confronto con la RSA con cadenza almeno annuale.

Il "Piano di Incentivazione" si articola sulla base di un processo che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere gli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi sono discussi annualmente tra il responsabile diretto ed il dirigente, dovranno essere raggiungibili e basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili, di tipo quantitativo e/o qualitativo. La metodologia applicata per la misurazione degli incentivi è definita da linee guida interne aziendali di volta in volta approvate dal CdA.

E' previsto che il Dirigente riceva a fine anno, e comunque prima della consuntivazione della scheda, un feedback valutativo attraverso un confronto con il diretto Responsabile. Tale confronto dovrà essere preceduto da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le eventuali idonee azioni correttive.

La percentuale di riferimento del Piano di Incentivazione non potrà essere inferiore al 15 % della RAL per ciascun dirigente.

Nei casi in cui non dovessero essere coerentemente attuati gli strumenti qui previsti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, anche nel caso in cui intervengano modifiche riguardanti la responsabilità organizzativa del dirigente in corso d'anno, tali da rendere gli obiettivi non coerenti con il nuovo incarico e di conseguenza non raggiungibili), l'Azienda corrisponderà un premio annuo pari alla soglia minima del 15% della RAL. Resta fermo che tale previsione non troverà applicazione nel caso in cui non dovessero realizzarsi i presupposti per l'erogazione dell'incentivo (MBO) (ad es. mancato raggiungimento dell'obiettivo soglia on/off, mancato raggiungimento degli obiettivi individuali).

Per quanto riguarda l'equità di trattamento economico per il personale dirigente di genere femminile, a parità di livello organizzativo, la retribuzione individuale non dovrà essere inferiore al 90% della retribuzione media dei dirigenti di genere maschile.

Un eventuale allineamento della retribuzione dovrà avvenire a seguito dei tre anni dalla nomina di dirigente.

Nel computo medio non dovranno essere calcolati i Vertici e i dirigenti nei primi tre anni dalla loro nomina.

TRASFERTE

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio al Dirigente in trasferta, per trasferte giornaliere non inferiori a 12 ore, è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un'indennità complessiva pari a:

- euro 100,00 (cento/00);

Inoltre, per le trasferte di lungo periodo superiori a 15 giorni, l'intero trattamento sarà oggetto di accordo tra il Dirigente e l'Azienda.



ART.12 CCNL - TRATTAMENTO INFORTUNIO E MALATTIA

Tale disposizione sostituisce quanto disposto dall'art. 12, comma 5, del CCNL di categoria.

A decorrere dal 01/01/2022 l'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari ad euro 350.000 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 450.000 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Il contributo a carico del dirigente previsto nel vigente CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, pari a euro 200,00/annui, sarà così ripartito:

- 30% c/azienda e 70% c/dirigente → per i primi due anni (2022-2023)
- 50% c/azienda e 50% c/dirigente → dal terzo anno (2024)

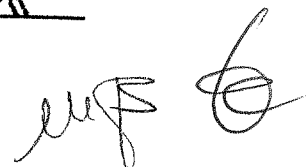
ART.15 CCNL – RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

In aggiunta e comunque a maggior chiarimento di quanto previsto all'Art.15 del CCNL, Le Parti stabiliscono quanto segue:

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del vigente contratto collettivo di lavoro, nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti, sono a carico del dirigente.

L'azienda si impegna a promuovere iniziative formative finalizzate a rendere edotto il dirigente circa i principi generali collegati all'esercizio delle proprie funzioni, ivi compresa la responsabilità contabile.



ASSISTENZA SANITARIA

FASI

L'Azienda si farà carico di una parte della quota Fasi a carico del dirigente. In particolare, l'azienda si farà carico della quota pari a euro 40,00, mentre resta a carico del dirigente la restante parte della quota (pari ad oggi al valore economico di euro 51,00).

L'Azienda, con cadenza biennale, si impegna ad organizzare campagne di prevenzione medica mirate.

ASSIDAI

Viene confermata la copertura sanitaria integrativa al FASI, in forma collettiva ASSIDAI – Opzione 'Company Gold Plus New'. Il contributo dovuto ad ASSIDAI viene confermato interamente a carico dell'azienda.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: INCREMENTO DELLA CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

Con decorrenza 01/01/2022 e in virtù di quanto previsto nel rinnovo contrattuale del 30/7/2019, fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente e fermo il contributo annuo a carico dell'Azienda (4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio che non può essere inferiore ad euro 4800,00 annui), l'Azienda si farà carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso con un contributo aggiuntivo crescente secondo lo schema sotto riportato:

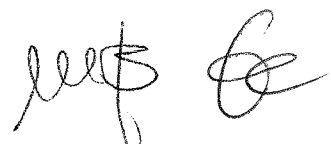
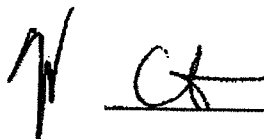
- 3% c/dirigente e 5% c/azienda à per i primi due anni (2022-2023)
- 2% c/dirigente e 6% c/azienda à dal terzo anno (2024)

FERIE E FESTIVITA'

Secondo quanto previsto dal CCNL vigente ciascun componente della categoria dei Dirigenti, ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie non inferiore a 35 giorni e ogni giorno feriale del dirigente si calcola pari a 1. Nel calcolo del periodo di ferie saranno escluse le domeniche, i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge, anche se ricadenti nel periodo feriale. Verranno retribuite le festività cadenti di domenica.

FORMAZIONE

L'Azienda si impegna a promuovere e valorizzare la formazione continua manageriale/professionale, quale componente essenziale per lo sviluppo e la valorizzazione dell'intera dirigenza, prevedendo un coinvolgimento della RSA Dirigenti sui progetti formativi e sui relativi criteri e modalità di fruizione. Ciò al fine di favorire una ottimale e adeguata competenza manageriale e professionale in un contesto soggetto a profondi mutamenti di



mercato, di tecnologie e di processi.

L'Azienda si obbliga a garantire 40 ore di formazione individuali all'anno su tematiche scelte per il 50% dal dirigente e per il restante 50% dall'Azienda stessa.

OUTPLACEMENT

L'Azienda, su richiesta del dirigente, si impegna a finanziare un servizio di outplacement, non inferiore a 12 mesi nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro - ad iniziativa dell'azienda - al fine di agevolare la ricollocazione sul mercato del lavoro.

L'azienda si avvarrà anche del contributo di 4.Manager per l'attuazione di tale istituto.

Tale istituto non è monetizzabile.

BUONI PASTO

Ogni dirigente, per ogni giorno di effettiva presenza, avrà diritto al buono pasto con i seguenti valori economici:

- euro 7 a decorrere dal mese di settembre 2021
- euro 7,50 a decorrere dal mese di ottobre 2022
- euro 8 a decorrere dal mese di ottobre 2023

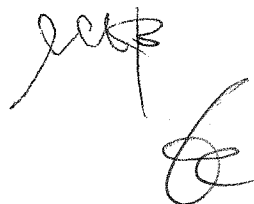
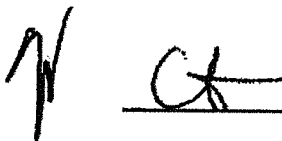
CARTA DI CREDITO AZIENDALE E/O PERSONALE

L'Azienda assegnerà a ciascun dirigente una carta di credito, per il solo uso aziendale su c/c aziendale, le cui modalità di utilizzo sono definite da policy aziendale.

AUTOVETTURA AZIENDALE

L'Azienda si impegna a rendere disponibile una convenzione per il noleggio di auto secondo i parametri istituzionali dettati dall'azienda, stipulando un contratto di noleggio auto NLT (tbd).

Le parti si impegnano a ridiscutere il punto all'esito delle convenzioni che saranno stipulate entro sei mesi dalla firma del presente accordo.



DISPOSIZIONI FINALI

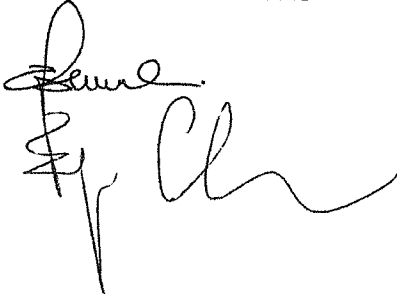
Con riferimento a quanto concordato con il presente accordo, in caso di rinnovo del CCNL che preveda un trattamento migliorativo rispetto a quanto qui previsto, si applicheranno le eventuali condizioni di miglior favore per il dirigente.

Quanto previsto dal presente accordo trova applicazione nei limiti previsti dalla disciplina relativa al trattamento economico e giuridico del personale delle società a controllo pubblico.

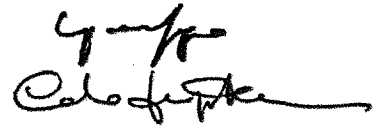
Infine, per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rimanda al CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e alla relativa normativa vigente in materia.

L'approvazione del presente accordo è soggetta ad autorizzazione da parte degli organi deliberanti.

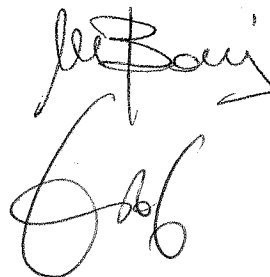
La Direzione Aziendale

Handwritten signature of the company management, consisting of a small signature above a larger, more stylized signature.

Federmanager Roma

Handwritten signature of Federmanager Roma, consisting of a small signature above a larger, more stylized signature.

RSA Dirigenti

Handwritten signature of RSA Dirigenti, consisting of a small signature above a larger, more stylized signature.